

Talentscan Bas Wijnants*

(*De naam in dit voorbeeldrapport is fictief)



Inhoud

1. Inleiding	3
2. Het talent van Bas Wijnants.....	3
3. De omgeving waarin Bas op zijn best is	5
4. Tips voor Bas om zijn talent volledig te benutten.....	6
5. Tips voor de leidinggevende van Bas Wijnants.....	7
6. Valkuilen en oplossingen	8
7. Groeipotentieel.....	9



1. Inleiding

Deze talentscan geeft zicht op de sterke punten van Bas Wijnants en hoe hij deze sterke punten tot een talent heeft omgezet. Ze is tot stand gekomen door een interview en een test.

Een talent is een aangeboren gave, maar wat iemand met dat talent doet (gedrag) en de context waarin dit talent gestimuleerd wordt zijn beïnvloedbaar.

2. Het talent van Bas Wijnants

Bas heeft het talent om de beste oplossing te zoeken voor complexe technische vraagstukken.

Volgende talenten zijn sterk aanwezig (in volgorde van aanwezigheid):

Technisch-pragmatisch, toegepast creatief	Bas zoekt steeds weer naar verbanden. Zijn creativiteit is doelen resultaatgericht. Hij houdt ervan dingen te bekijken vanuit een verrassend nieuwe hoek.
Strategisch	Bas ziet patronen in dingen waarin anderen enkel maar een complex geheel zien. Hij heeft het talent om te voorspellen waar een mogelijke oplossing naar toe leidt.
Maximalisering	Bas wilt uitmuntend presteren. Een beetje goed is niet goed genoeg. Hij waardeert ook mensen die ook ergens een uitzonderlijk talent voor hebben.
Competitief en actief	Bas wilt competitief zijn tegenover zichzelf en anderen. Tevens heeft hij ruimte nodig (letterlijk en figuurlijk). Hij heeft een sterkte natuurlijke drang om zichzelf te verbeteren.



Talenten die aanwezig zijn maar minder prominent:

- Zelfzekerheid: Bas is heel zelfzeker op gebieden waarvan hij denkt dat hij de juiste oplossing heeft gevonden. Hij mist moed en durf om ook in mindere ervaren gebieden die zelfzekerheid voor de dag te brengen. Die gebieden zal hij dan ook mijden.
- Structuur: Bas kan dingen goed op elkaar afstemmen, coördineren. Hij kan het overzicht goed behouden binnen zijn kaders. Hij is ook sociaal genoeg om ook mensen in een team goed te organiseren.
- Empatisch vermogen: Bas slaagt erin zich in te leven in anderen. Hij gaat hierbij wel selectief te werk. Als iemand hem niet ligt, wordt inleven moeilijker.

Talenten die niet aanwezig zijn:

- Brede interesse: Bas is erg selectief in de dingen die hem boeien.
- Aanpassingsvermogen: Bas heeft tijd nodig om zich ergens aan te passen. In een omgeving waarin hij minder ervaren is (en dus minder zelfzeker) zal hij zich eerst willen invoelen en inwerken. Als Bas op voorhand weet dat hij ergens excellent kan presteren is zijn aanpassingsvermogen groter.



3. De omgeving waarin Bas op zijn best is

Bas komt volledig tot zijn recht in competitieve en technisch innovatieve omgeving waarin hij zich kan meten aan anderen maar ook de vrijheid krijgt om zichzelf en producten steeds weer te verbeteren.

- Technisch innovatief: Bas is op zijn best als hij innovatief kan zijn en strategisch kan denken. Hij zal zich altijd een beeld willen vormen van het eindresultaat in zijn hoofd. Hij werkt daarbij het liefst met dingen (materialen) die hij al kent.
- Competitief en verbeteren: Bas wilt wedijveren, met name om zijn eigen prestaties te verbeteren. Als hij zijn eigen prestaties niet kan verbeteren gaat hij met anderen wedijveren. Dat 'verbeteren' geldt niet alleen voor zijn persoon maar ook voor de dingen waarmee hij werkt. Hij wilt niet zozeer 'producten' herstellen, maar wel iets efficiënter of effectiever maken.
- Vrijheid: Om competitief te zijn en om maximaal te kunnen gaan voor de beste oplossing (maximalisering en creatief) heeft Bas veel vrijheid nodig. Zowel vrijheid van zijn leidinggevende als vrijheid in de wijze waarin hij zijn ideeën uitwerkt.

Engineering past het beste bij Bas zijn talenten. Hierin zal hem voortdurend gevraagd worden dingen te verbeteren en aanpassen (competitief en creatief). Maintenance kan ook mits de machines voldoende complex zijn en hem ook gevraagd wordt dingen te verbeteren, naast het puur herstellen. Productie is ook geschikt omdat hij hierin het competitie element kan leggen. Als de productielijn echter perfect loopt en verbeteren bijna niet meer mogelijk is, is het tijd voor een volgende stap. Bas zal door zijn talent dit punt al vrij snel bereiken.

R&D past minder omwille van het gebrek aan fantasievolle creativiteit. Voor veiligheid en milieu mist hij een brede interesse.



4. Tips voor Bas om zijn talent volledig te benutten

- Zorg dat je je steeds kan meten aan je omgeving, dat er competitie mogelijk is. Kies daarvoor een team uit bestaande uit medewerkers die verder dan jezelf staan en die iets minder talentrijk zijn dan jezelf.
- Als je je niet aan je omgeving kan meten, zorg dan dat je werk dermate uitdagend is, dat je daar voldoende te perfectioneren hebt. Als je merkt dat je werk een competitie onder collega's wordt, is het tijd om een volgende stap te zetten, naar meer complexe vraagstukken.
- De combinatie ideeënvorming en zelfvertrouwen zorgt ervoor dat je uitstraalt dat jouw idee of oplossing de beste is. Probeer in posities te komen waarin jij mag beslissen over de uitkomst van een 'vraagstuk'.
- Zorg dat je altijd doorgroeimogelijkheden achter de hand hebt. Je hebt het nodig om jezelf altijd te verbeteren en beter te presteren.
- Jij wilt eerst alle scenario's kunnen overlopen in je hoofd, alvorens met een oplossing te komen. Vraag de tijd die je nodig hebt om over een oplossing na te denken
- Blijf opleidingen volgen om je talenten verder te ontwikkelen. Je doorzettingsvermogen zal je helpen om je eigen level naar een hoger niveau te tillen.
- Vrijheid is voor jou heel erg belangrijk. Praat voor je een functie aanneemt uitgebreid met je toekomstig leidinggevende en met zijn medewerkers. Neem een job niet aan als je twijfelt over de vrijheid die je daarin gegeven wordt.
- Aangezien je tijd nodig hebt om je aan te passen, is het raadzaam om eerst even te werken als teamlid alvorens je een leidinggevende positie inneemt.
- Je kan verder groeien door een bredere interesses te kweken. Maak er voor jezelf een competitie van om binnen X maanden minimaal in grote lijnen te weten wat andere afdelingen doen. Vervolgens binnen X tijd je te verdiepen in details. Vraag aan je leidinggevende je te introduceren binnen andere afdelingen. Wat ideaal voor je zou zijn, is de mogelijkheid grijpen om enkele dagen per maand telkens op een andere afdeling te mogen werken. Die brede kennis zal je helpen nog betere strategische keuzes te maken.
- Volg een cursus 'feedback geven'. Daarin kan je leren hoe je mensen met andere ideeën te woord kan staan, zonder afbreuk te doen aan de relatie.



5. Tips voor de leidinggevende van Bas Wijnants

- Bas is erg zelfzeker over zijn eigen kunnen en ideeën. Leg uw ideeën altijd goed uit, vertel hoe u ertoe gekomen bent...
- Geef hem voldoende ruimte om zelf met oplossingen te komen. Hij heeft geen behoefte aan een leidinggevende die zijn hand vasthoudt of die hem vertelt wat en hoe iets moet gebeuren. Opmerkingen als 'dat moet je zelf weten' of 'wat denk jij', stimuleren hem.
- Praat met hem in 'competitietermen'. Zet zijn prestaties af tegenover anderen en maak van elk probleem een 'wedstrijd'. Als hij dan toch eens verliest, geef hem even de tijd en zorg dat hij zo snel mogelijk weer met een briljant idee op de proppen kan komen.
- Maak voor hem een carrièreplan. Dat plan zal hem aanmoedigen steeds verder te groeien in excellente prestaties. Bas heeft het gevoel nodig dat hij binnen X tijd weer iets complexer kan doen.
- Betrek Bas bij strategische vragen van uw afdeling of bedrijf. Vragen als 'stel dat dit gebeurt, wat zouden we dan best doen?', stimuleren hem.
- Geef Bas de tijd om werk, mensen en omgeving te leren kennen. Bas wilt alle facetten van een taak eerst leren kennen, om vervolgens een goede strategische keuze voor een probleem te maken. U kan hem helpen door hem veel informatie te geven over alle aspecten van de job of hem te introduceren bij andere afdelingen. Hierdoor kan hij op een hoger level komen.
- Koppel aan Bas een teamlid die 'breed creatief' is. Hij kan Bas leren over grenzen heen te kijken en samen kunnen ze tot excellente prestaties komen.



6. Valkuilen en oplossingen

Onderstaande oplossingen zijn geformuleerd voor de leidinggevende, maar uiteraard is Bas zelf eindverantwoordelijk voor zijn gedrag.

- Door de combinatie van zijn intellect, zelfzekerheid, competitiedrang en 'verbeterbehoefte', kan Bas koppig worden. Hij zal zijn idee meestal superieur vinden ten opzichte dat van anderen. (*)

Oplossing: Geef snel en duidelijk feedback als Bas zijn zelfverzekerdheid ongegrond is. Coaching zal hem laten inzien dat andere ideeën en denkkaders (niet in lijn met zijn idee) op termijn tot vernieuwende inzichten kunnen leiden. Hierdoor zal hij ervaren dat ruimte geven aan andermans idee hem kunnen helpen zelf tot betere ideeën te komen.

(*) Bas vindt het leuk om anderen te laten groeien in hun rol. Als hij denkt dat anderen zich kunnen verbeteren door een ervaring, zal hij daarvoor toch ruimte voor laten. Ook als hij op voorhand weet dat hij de oplossing al heeft.

- Bas eist perfectie, zowel van zijn leidinggevende en teamleden. Als iemand die perfectie niet kan leveren, kan Bas daar moeilijk mee om.

Oplossing: Leer Bas dat hij van de mensen waaraan hij zich het meest ergert veel kan leren. Coaching zal hem laten inzien dat iedereen iets aan een groep kan bijdragen. Tevens zal hij zich dan bewust worden dat zijn ergernis, tevens de groepsprestaties kan belemmeren.

- Bas mist soms moed om te durven springen (in het onbekende). Gecombineerd met het feit dat hij trouw en respectvol is aan zijn werkgever (mits hij waardering krijgt), maakt dat hij te lang kan blijven hangen in een functie waar hij niet thuishoort.

Oplossing: Zorg dat je altijd een groeimogelijkheid voor hem achter de hand hebt. En geef hem te tijd om daaraan te wennen. Dit kan door zoveel mogelijk info te geven of door hem heel uitgebreid te laten kennismaken met een nieuwe omgeving. Bas zal niet 'springen' als hij niet het gevoel heeft te kunnen 'winnen' in een nieuwe omgeving of excellente prestaties te kunnen leveren. Hij heeft daarbij een duw nodig.

- Bas is heel erg competitief. Als hij zich in een hoek geduwd voelt waardoor beter worden of winnen niet meer mogelijk is, kan hij 'gemeen' worden.

Oplossing: Bas kan leren altijd professioneel te blijven ook al kan hij niet winnen of loopt de competitie oneerlijk. Diegene die niet professioneel blijft, verliest altijd!



7. Groeipotentieel

Bas heeft het intellect en het talent om steeds weer meer complexe problemen op te lossen. Als hij zich toelegt om brede interesses te kweken, kan hij hier nog flink in groeien. Zeker met zijn strategisch inzicht!

Bas kan perfect een 'taakgroep' leiden. Bas heeft empathisch vermogen waardoor hij aanvoelt wat er speelt bij mensen rond hem. Tevens is Bas strategisch zo sterk dat hij goed kan anticiperen op gebeurtenissen. Mits voldaan wordt aan enkele voorwaarden, kan Bas hierin heel succesvol zijn:

- Hij heeft zelf inspraak wie er in zijn team zit (dat kan hij zelf beter kiezen dan wie dan ook!)
- Hij kan zelf feeling houden met de techniek met de materie. Dus de positie moet hem in staat stellen zelf nog 'bezig' te zijn met de praktische taak.
- Vrijheid over de eindresultaat blijft heel erg belangrijk

Bas zou niet gelukkig worden in een puur organisatorische managementfunctie*. Hij zou zelf te graag willen helpen meedenken naar oplossingen in plaats van puur organiseren van mensen en middelen. Niet alle vakgebieden boeien hem en daarom zal hij soms moeilijker over de hokjes heen kunnen denken. Een manager moet ook vaak bepalen hoe iets gedaan wordt (tactisch), terwijl de directie bepaald wat het eindresultaat is. Bas daarentegen wilt graag de volledige vrijheid over het eindresultaat (en de weg ernaar toe).

*niet elke managementfunctie bestaat uit puur het organiseren van mensen en middelen. Dus hij kan perfect een managementfunctie uitvoeren, mits hij zelf nog voldoende kan deelnemen aan de inhoud van het werk.

Bas kan ontzettend goed strategisch denken. Dus mocht hij ergens terecht komen waar hij op termijn het hele bedrijf door en door kent, kan hij de directie uitstekend bijstaan als strategisch raadgever. Op termijn zou een directie gerust bij hem kunnen aankloppen met vragen als: 'hoe kunnen we de algemene kwaliteit van ons bedrijf verbeteren' of 'hoe kan de productiviteit van ons gehele machinepark verhoogd worden'. Meer nog, Bas heeft zulke vragen nodig om zijn strategisch talent en creativiteit te prikkelen.